DE WAGENMENNER
Leadership Academy

DOORBREKEN VAN

ALS JE DOET WAT JE DEED

BELEMMERINGEN VOOR

KRIJG JE WAT JE KREEG

GROTERE EFFECTIVITEIT

DR. IR. REYNOLD A. CHANDANSINGH

De Wagenmenner – Leadership Academy

"vergroot de effectiviteit van je leiderschap"

Mensen kunnen vaak meer dan ze denken, omdat ze meer zijn dan ze te denken te zijn. De Wagenmenner maakt het mogelijk deze talenten en krachten te ontsluiten. Met ons zet je stappen in ontwikkeling naar een meer zelfbewuste en effectieve leider. Wij zijn er om jou als ondernemer, directeur of manager te helpen doorbraken te maken en te groeien als leider. Om daarmee ook effectief je onderneming, je teams en je mensen te laten groeien.
We doen dat door de beste tips te delen via onze boeken, blogs, vlogs, podcast, video's en trainingen. Daarnaast verbinden we graag onze relaties in onze events om wederzijdse ontwikkeling en uitwisseling te stimuleren. In organisaties faciliteren we verbinding en vertrouwen door toegesneden organisatie ontwikkelprogramma's. Tenslotte reiken we krachtige tools aan voor continue ontwikkeling.

© 2020 De Wagenmenner B.V. – Reynold A. Chandansingh
Alle rechten voorbehouden
Het is niet toegestaan dit e-book aan derden te verstrekken of te verkopen. Het is ook niet toegestaan de inhoud van dit e-book elders te publiceren zonder uitdrukkelijke en schriftelijke toestemming van de auteur.

Inhoudsopgave

Inhoud

Front Cover ..... **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**
Als je doet wat je deed ..... **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**
Handleiding [op weg naar] voor effectiever gedrag [Balans] .... **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**
…. dan krijg je wat je kreeg. ..... **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**
De Wagenmenner – Leadership Academy 1
"vergroot de effectiviteit van je leiderschap" 2
Inhoudsopgave 3
Als je doet wat je deed 5
Tevreden? 5
Ontevreden? 5
Waarom iets anders doen? 7
Wat moet je weten om het anders te doen? 8
Je effectiviteit wordt bepaald door je Acties! 8
Je Gedachten, Emoties en Acties worden bepaald door je VEWs! 9
Je VEWs worden bepaald door je COPs 9
Je COPs worden bepaald door je RAMs 10
Hoe word je effectiever in situaties? 12
3 Tips voor effectiever gedrag in een situatie? 12
Gedachten en emoties negeren? 12
Hoe maak je een doorbraak in je effectiviteit? 13
Hoe versnellen van bewustwording? 13
Hoe het reflectieproces toepassen? 14
Hoe doorbraken verder te versnellen? 14
Dr.ir. Reynold A. Chandansingh 15
"Mensen kunnen vaak meer dan ze denken." 15
Backcover 15

Als je doet wat je deed

Ongeveer 96% van onze tijd doen we dingen die we al gewend waren. En dat is lang niet altijd verstandig. In het straatgevecht onlangs tussen 'de voetbalkenners' en de Ajax-directie citeerde Cruyff slim een oude wijsheid: 'Als je doet wat je altijd al deed, krijg je wat je altijd al kreeg.'

Als je doet wat je deed dan krijg je wat je kreeg. Je kan tevreden en blij zijn met de uitkomst van je gedrag, Of je kan ontevreden zijn met de uitkomst van je gedrag op de korte of lange termijn. Je bereikt dan niet het effect wat je wilt hebben,

Tevreden?

Ben je tevreden met het effect? Ja. Blijf dat dan vooral doen! Niets aan veranderen, want het is dan een effectief patroon in je leven. De uitkomst is in lijn met wat je wilt bereiken.

Wanneer is het wel handig te blijven doen wat je deed?

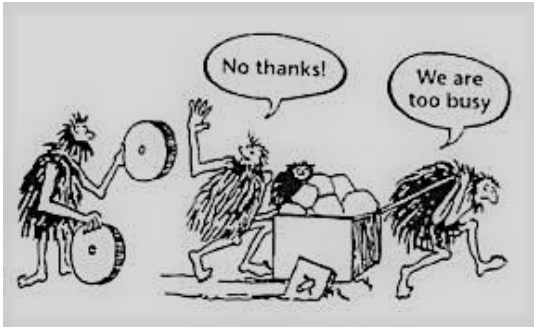
- Als je daarmee het door jou gewenst effect of doel bereikt
- Als je tevreden bent met het resultaat, op korte en lange termijn

Ons leven zit vol patronen: bewuste, maar vooral ook veel onbewuste. We denken bij deze activiteiten vrijwel niet na; het zijn onbewuste patronen geworden. En dat is maar goed ook, want stel je voor dat je bij het oversteken elke actie bewust zou moeten doen? Maar onbewuste patronen kunnen ook ineffectief zijn. We zijn dan vaak achteraf niet tevreden over ons gedrag (acties) en de effectiviteit daarvan.

Voorbeelden:

Effectieve onbewuste patronen: bewezen effectieve routines, zoals oversteken, auto rijden, tanden poetsen, etc. Ineffectieve onbewuste patronen: te veel eten, drinken, roken (wel of niet in gezelschap), etc. Maar ook: te veel de regels volgen, twijfelen, vermijden, etc.

Soms leidt de ineffectiviteit echter niet tot ontevredenheid. Als persoon heb je het resultaat dan al geaccepteerd, veelal ook onbewust. "Het is nu eenmaal zo (ontstaan)! Zo heb ik altijd gedaan! Het hoort nou eenmaal bij mij!" Toch blijft er ook dan vaak een sluimerende ontevredenheid achter: "Is er meer? Doe ik mezelf tekort? Kan het niet anders?"



Ontevreden?

Ontevreden met het effect? Doe dan wat anders! En dan hebben we het niet over het klagen over het resultaat, wat veel mensen dan doen. De energie die daarin gaat zitten kan nuttiger worden aangewend om daadwerkelijke wat anders te doen. Om een ander effect te bereiken.

Doe dan wat anders. Simpel toch? Toch zijn er veel mensen die blijven doen wat ze deden. En toch een andere uitkomst verwachten. Dit wordt kernachtig samengevat

in de onderstaande quote, die (ten onrechte) wordt toegeschreven aan Albert Einstein.

"Insanity is doing the same thing over and over again and expecting different results."

Wat maakt het in de praktijk toch zo moeilijk om wat anders te doen? Twee belangrijkste redenen:

1. Mensen zijn gewoontedieren: we houden niet van verandering. Dat brengt toch onzekerheid met zich mee. Het is bedreigend. We hebben liever een bekende pijn dan een onbekende weg. Simpel weg omdat we dan niet weten wat het brengt. We blijven bijvoorbeeld eerder hangen in de bekende situatie van een ongelukkig huwelijk, dan te kiezen voor een nieuwe, onbekende en onzekere weg.
2. Mensen weten vaak simpelweg niet waarom ze doen wat ze doen. We gaan op de automatische piloot door het leven en handelen vaak toch vooral routinematig. Dat is in veel situaties handig en zinnig, op basis van ervaringen uit het verleden. Maar soms passen we onze routines toe op situaties, waarvoor ze niet bedoeld zijn. We kunnen op basis van routine de weg oversteken. Dat is handig. Stel je dat al die acties bewust zou moeten doen. Helaas blijkt deze routine voor ons niet te werken in London (links verkeer i.p.v. rechts), en moeten we bewuster bezig zijn met oversteken om effectief te zijn: veilig de weg oversteken.

Waarom blijven mensen doen wat ze deden? Mensen kiezen vaak liever voor de bekende "pijn" dan voor een onzekere toekomst. Vaak ook op basis van ervaringen uit het verleden :

- Angst voor nieuwe wegen met onbekende uitkomst
- Zekerheid van de behoudende keuze voor het bekende
- Twijfel of (ik) het echt wel anders kan
- Onbewust van het feit dat we hetzelfde blijft doen
- Overtuiging dat het toch het beste is om dit te blijven doen
- Comfort in blijven bij het klagen en zich slachtoffer voelen
- Verantwoordelijkheid ontlopen voor eigen gedrag en leven
- Onwil het anders te doen: "Zo ben ik; daar is niets aan te doen"

Dat is waarschijnlijk al de 1e grote weerstand: Wel nadenken over de herkomst en effectiviteit van je gedrag, of daar vooral niet over nadenken. Je gedrag als gegeven zien: "Dat is nou eenmaal zou. Dat ben ik. Zo ben ik. En daar is niets aan te doen."

Waarom iets anders doen?

Routines maken het je handig in het leven. Maar ze beperken je ook in wat je bent. En wat je in lijn daarmee te brengen hebt. Terwijl de mensen die het anders doen, vaak een grotere impact hebben voor zichzelf en voor anderen.

"Doe maar gewoon, dan doe je gek genoeg."

Onbewust houden mensen zich klein. Bijvoorbeeld vanuit de geachte in Nederland: "*Doe maar gewoon, dan doe je gek genoeg.*" Of vanuit andere (culturele) achtergronden, bijvoorbeeld in sommige culturen geldt: "Bescheidenheid is de grootste deugd."

Waarom is het wel van belang het anders te doen. In kort, omdat je graag het volgende zou willen bereiken:

- Meer zelf-leidend zijn in je eigen leven
- Grotere zelfvertrouwen in omgaan met je twijfel
- Optimalere benutting van je talenten en krachten
- Beter begrip van je eigen keuzen en handelingen
- Beter voorzien in je eigen behoeften (satisfactie)
- Evenwichtigere balans in je leven en werk
- Meer succes en geluk met wat je doet

"Doe maar gek, dan doe je gewoon genoeg."

Om je effectiviteit te vergroten is het nodig bewuster te worden van wat je nou daadwerkelijk doet. En waar je gedrag en acties op gebaseerd zijn. Een pas op plaats, waardoor je meer bewuster wordt over de onderliggende patronen. Waardoor je keuzen kunt maken om effectiever te worden.

"Veel mensen kruipen onbewust weg voor wat ze het allerliefste willen." - Annemarie Postma - The Deeper Secret

Wat moet je weten om het anders te doen?

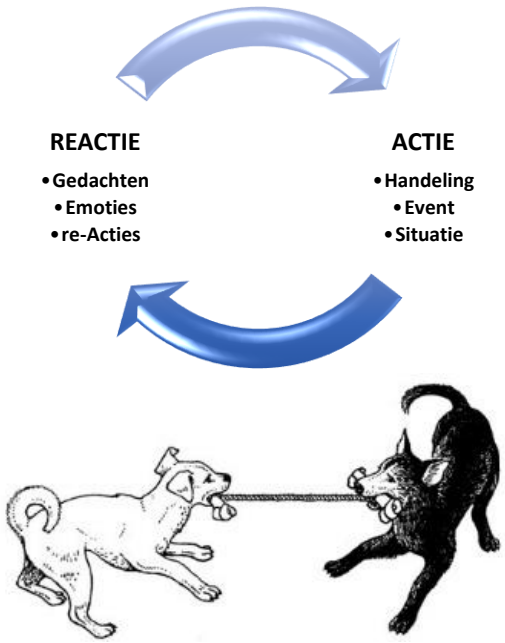
Vaak weten we niet eens wat we feitelijk aan het doen zijn. Waarom we iets doen of niet doen. Meer dan 90% van ons gedrag gebeurt onbewust, op basis van ervaringen uit het verleden.

Iets anders doen is dus niet zo eenvoudig. Want voor je gedrag geldt:

1. Je effectiviteit wordt bepaald door je Acties!
2. Je acties komen voort uit onze eigen Gedachten en Emoties!
3. Je Gedachten, Emoties en Acties (GEAs) worden bepaald door je VEWs: Verwachtingen, Ervaringen, Waarnemingen!
4. Je VEWs worden bepaald door je COPs: Conditioneringen, Overtuigingen, Patronen
5. Je COPs worden bepaald door je RAMs: Rolmodellen, Affirmaties, Mechanismen

Mensen worden in dit verband vergeleken met ijsbergen. Niet om aan te geven dat mensen koud zijn. Integendeel!. Maar vooral om aan te geven dat het overgroot deel van bovenstaand proces onder de waterlijn plaats vindt. We zijn ons van veel bewust, maar het *overgroot gedeelte gebeurt vooral onbewust*.

Je effectiviteit wordt bepaald door je Acties!



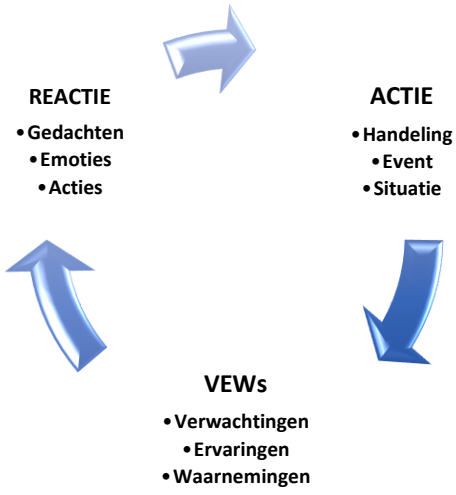
Wat we doen is vaak een onbewust proces: we handelen vaak op de automatische piloot. Onze actie is vaak een reactie op een externe, eerdere actie. Een gebeurtenis, situatie, event of handeling van een ander.

Acties uit de omgeving triggeren vaak, via onze gedachten en emoties, een automatische reactie. Onze reactie leidt dan vaak weer tot een reactie in de omgeving. En zie daar het ontstaan van cycli van actie en reactie.

Acties komen ook voort uit onze eigen gedachten en emoties, los van externe impulsen. Vaak worden die wel weer geactiveerd door een externe impuls. Of zijn een (ver-)late reactie op eerdere impulsen.

Volgens wetenschappers is meer dan 90% van ons gedrag onbewust van karakter. We doen en reageren op de automatische piloot op basis van ervaringen uit het verleden. Soms is dat zeer effectief, zoals bij het oversteken. Maar soms leidt onbewuste handelen niet tot het gewenst effect en is dan ineffectief.

Je Gedachten, Emoties en Acties worden bepaald door je VEWs!

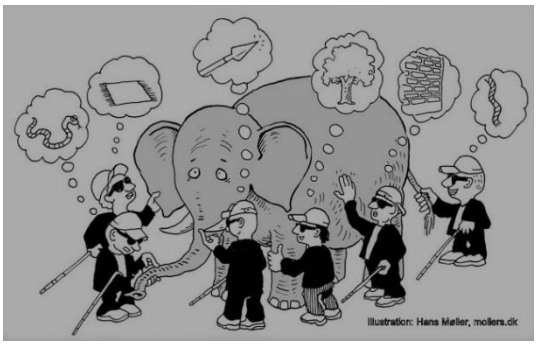


Nou is dat niet helemaal waar. Het is niet de (externe) impuls sec die je in beweging brengt, maar onze VEWs op een situatie. Onze:

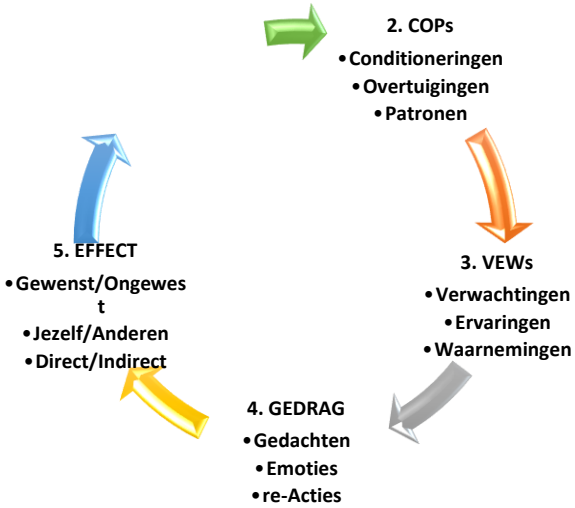
- Verwachtingen in die situatie
- Ervaringen met soortgelijke situaties
- Waarnemingen van die situatie

Onze perceptie of beeld van de situatie op dat moment is bepalend voor onze GEAs: Gedachten, Emoties en Acties. Daarom is gedrag altijd situationeel en dus niet altijd consistent. In dezelfde situatie kan iemand toch heel anders reageren door een ander VEW op de situatie.

Laten we de externe impuls (actie) weg en kijken we naar jou als persoon, dan kunnen we zeggen dat je VEWs bepalend zijn voor je gedrag. En dus voor effectiviteit daarvan in een specifieke situatie (situationeel). Het is dus erg zinnig meer beeld te krijgen van de achtergrond van je VEWs. Hoe worden die gevormd en beïnvloed?



Afhankelijk van je VEW "zie" en ervaar je wat anders. De 5 blinden op het plaatje hiernaast hebben allen een ander perspectief. En denken en ervaren daardoor wat anders. Ook goedziende mensen hebben vaak een specifieke perspectief of VEW op een object of situatie. En zien en ervaren daardoor soms totaal wat anders. En reageren dus daardoor ook soms totaal anders.



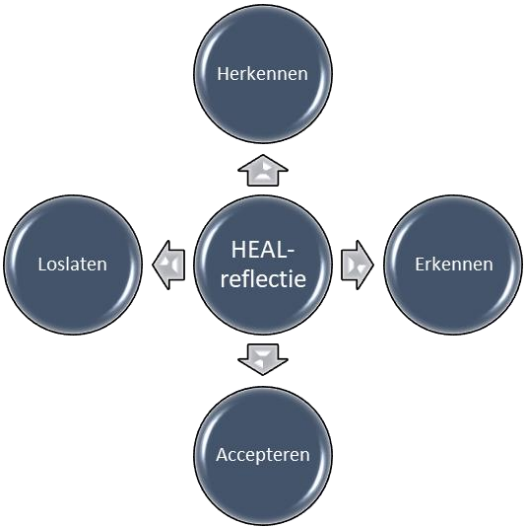
Je VEWs worden bepaald door je COPs

COPs staan voor je Conditioneringen, Overtuigingen en Patronen.

COPs werken helpend of belemmerend. En om het complexer te maken: dezelfde overtuiging kan in een situatie helpend en in een andere situatie belemmerend werken. Het luistert dus heel nauw of een overtuiging een kwaliteit of een valkuil is in relatie tot je gedrag.

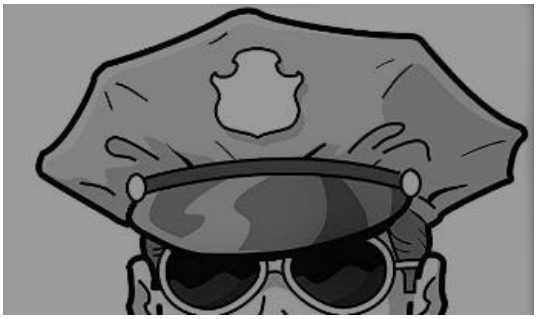
Er zijn veel COPs, waarvan je - bewust of onbewust – denkt dat ze helpend zijn, vanuit ervaringen uit het verleden. En dat waren ze zeer waarschijnlijk ooit eens in het verleden. Vandaar dat je ook nu nog vaak daarop terugvalt, op de automatische piloot.

Maar het zou zomaar kunnen dat die nu niet meer helpend zijn. Maar juist tegenwerkend of saboterend in situaties, nu en in de toekomst. Ze werken dan belemmerend voor de effectiviteit van je gedrag.



Om effectiever te worden zal je dus meer bewust moeten worden van je helpende en belemmerende COPs. En hoe die dan te doorbreken of te transformeren. Dat is vaak eenvoudiger gezegd dan gedaan.

Daartoe zou je eerst je COPs moeten kunnen herkennen. Dus wat je nou eigenlijk aan het doen bent en – vooral – waarom. Om te kunnen erkennen dat je doet wat je altijd deed. Om te kunnen accepteren dat het begrijpelijk is, vanuit je ervaringen uit het verleden. Dan pas ben je in staat om het los te laten en bewuster te kiezen wat te doen: doen wat je deed of gaan voor iets anders.



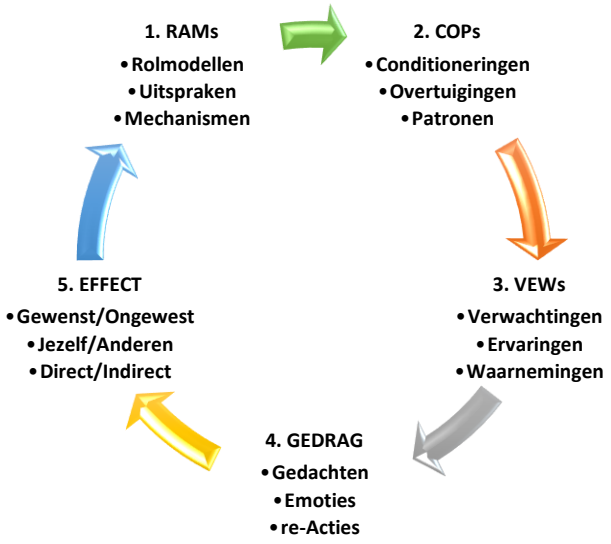
COP betekent in het Engels politie agent. En dat is in deze context veel betekend. Net als politie agenten schrijven ze ons, grotendeels onbewust, voor:

- *Wat mag en niet mag,*
- *Wat moet en niet moet,*
- *Wat kan en niet kan,*
- *etc.*

Je COPs worden bepaald door je RAMs

Voor het volledig inzicht is het van belang ook te achterhalen waar je COPs door worden bepaald. Over het algemeen worden 3 factoren onderkend, samengevat in RAMs:

- Rolmodellen: voorbeeld-figuren, die we in ons leven gemodelleerd en gekopieerd hebben
- Affirmaties: uitspraken, quotes en lessen van anderen, die we als (onbewuste) overtuigingen hebben overgenomen
- Mechanismen: manieren en methoden, die we zelf ontwikkeld hebben om de crises in ons leven het hoofd te bieden



Van belang is te onderkennen dat dit een doorgaand proces is. Dat betekent dat we gevormd zijn door RAMs in het verleden. Maar ook de mensen die we nu volgen, de citaten die we nu lezen en onze eigen ervaringen nu leiden tot aanpassingen. En dus aan veranderingen in onze COPs.

Voorbeelden van invloed van RAMs

Het voorbeeld van rolmodellen slaan we op. Ook degenen die we "niet" willen zijn, omdat onze hersenen het woord "niet" negeren. Jongens van 14, die niet willen worden als hun vader, komen er rond hun 40e mogelijk achter: "Verdorie, ik ben geworden als mijn vader!"

Als een kind constant wordt gezegd: "Het wordt niets met jou!," is de kans groot dat het kind het als overtuiging internaliseert. En dat het onbewust een rol kan spelen in wat het later kan bereiken.

Patronen die je hebt ontwikkeld om een crisis het hoofd te bieden, herhaal je meestal in een andere crisissituatie. Ben je gepest en heb je daarvan geleerd te vluchten of te vechten? Zeer waarschijnlijk speelt dat nu een rol in een nieuwe crisis.

RAM staat in de computerwereld ook voor Random-Access Memory. De analogie is dat wij als mensen, net als een computer, willekeuring toegang hebben en kunnen putten uit onze RAM. En er regelmatig ook nieuwe "informatie" aan toevoegen. Vooral dus random en onbewust, met namen in relatie tot het effect wat daarvan uitgaat.

Hoe word je effectiever in situaties?

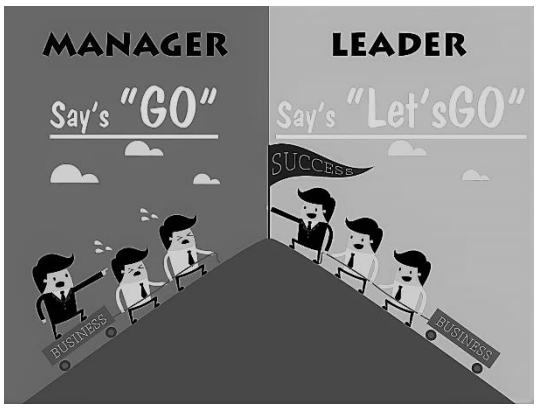
Wat we doen hoeven we niet automatisch te laten voortkomen uit wat we denken en voelen. We hebben een keuze! We kunnen bepalen wat we doen, nadat we tot rust zijn gekomen en de gedachten en emoties hebben "beschouwd." Om daarna bewust te kunnen acteren, met mogelijk een ander effect tot gevolg.

3 Tips voor effectiever gedrag in een situatie?

De Nederlandse taal geeft ons daar de volgende 3 tips voor:

1. ***Tel even tot 10***
2. ***Slaap er een nachtje over***
3. ***Bezint eer ge begint***

Tel even tot 10 om de automatische piloot uit te schakelen. Maak de acties los van je gedachten en emoties door eerst tot rust te komen, voordat je handelt. Neem even een time-out in de situatie om even rustig naar (jezelf in) de situatie te kijken. En te ontdekken wat er te ontdekken valt.



Of slaap er een nachtje over. Zelf gun ik mezelf altijd de ruimte om een intentiebesluit te laten "rijpen" tijdens de slaap in de nacht. Nadat ik er een nachtje over geslapen heb en het voorgenomen besluit heb kunnen "verwerken," bekrachtig ik het in de ochtend.

En bezint eer ge begint. Zeker als we (zwaar) geëmotioneerd zijn is het handig te bezinnen voor te beginnen. Word je bijvoorbeeld geraakt door een email van een ander, schrijf dan direct een reactie, maar verstuur het niet direct. Kom daarna eerst tot rust, bepaal wat je wilt bereiken en schrijf dan een passende reactie. Het klinkt heel logisch, maar gaat in de praktijk zo vaak fout.

Gedachten en emoties negeren?

Let wel: we zeggen niet dat je gedachten en emoties moet uitsluiten. Dat lukt toch niet. Zeker emoties kun je niet wegstoppen. Wat we zeggen is dat je emoties moet toelaten en hun het werk laten doen. Maar dat je daarna vanuit alle rust, na verwerking van gedachten en emoties, bepaalt wat je doet.

Van belang is daarbij te onderkennen welke gedachten, emoties en acties er ontstaan in die situatie. En hoe je verwachtingen, ervaringen en waarnemingen daarbij een rol spelen. De tijd daarvoor nemen biedt je mogelijkheden om de zin en onzin daarvan te onderscheiden. En i.p.v. op de automatische piloot, meer bewust te kiezen voor wat je gaat doen.

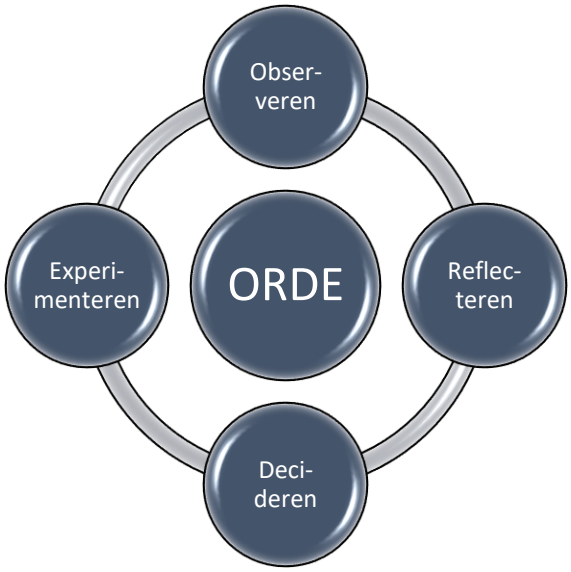
Hoe maak je een doorbraak in je effectiviteit?

Zoals we eerder aangaven is je effectiviteit te vergroten door het ontwikkelen van je vermogen om te reflecteren en te beschouwen. Om daarmee situationeel bewuster te handelen. Dat kan dus al in het moment door de 10 tellen daarvoor te gebruiken. Of dat kan "overnight," wat meer tijd geeft om e.e.a. te beschouwen. Of dat kan door te bezinnen alvorens te beginnen. Naarmate we meer bedreven zijn in het proces van reflecteren, zijn we beter in staat het sneller te doen.

Hoe versnellen van bewustwording?

De snelheid van bewustwording in het moment is ook te vergroten door kennis van je COPs, die een belangrijk rol spelen in je leven. Vaak zonder dat je daar goed van bewust bent. Grote doorbraken in je effectiviteit zijn te bereiken door het doorbreken van je huidige COPs.

Hoe doe je dat? Door ORDE aan te brengen in je leven voor een grotere effectiviteit. ORDE is de reflectie-cyclus, die bestaat uit de volgeden stappen:



- Observeren: Beschouwen van (jezelf in) de situatie, voorbij je gedachten en emoties. Dat is niet eenvoudig, omdat je in staat moet staan om jezelf uit de situatie te halen. Om "van boven" jezelf in de situatie te kunnen overzien.
- Reflecteren: Achterhalen wat er tot nu toe is gebeurd en wat je geneigd bent te gaan doen, met de bekend uitkomst. Maar ook wat alternatieven zijn om te komen tot een andere uitkomst of effect. Dat is een opgave, omdat je gedachten en emoties je gevangen houden in de situatie. Je COPs weerhouden je dat goed te doen en bewegen je te kiezen voor de "easy way out."
- Decideren: Besluiten om te doen wat je altijd deed, met bekende uitkomst. Of wat anders te doen, met onbekende uitkomst. Heb je twee eerdere fasen doorlopen, dan is dit altijd een bewust besluit. De uitkomst is dan per definitie effectief, want de consequenties heb je dan overzien en geaccepteerd.
- Experimenteren: Durven om wat anders te doen om wat anders te bereiken. Al de vorige fasen zijn zinloos geweest als je deze stap niet zet. Experimenteren maakt het mogelijk om daadwerkelijk wat anders te gaan bereiken. Doe je dat niet, dan blijft alles bij het oude. Het is OK; je mag daar ook bewust voor kiezen.

Voorbeeld: maken van films voor mijn leeromgeving

We hadden afgesproken om dat ik de films voor de website woensdag over een week af had. Spanning leidde ertoe dat ik dat steeds uitstelde. Hoe zou dat eruit zien? Was het wel goed genoeg? Ik merkte dat daar allerlei gedachten waren om het niet te doen.

De laatste dinsdag zette ik alles opzij en startte gewoon met opnemen. Negen opnames later vond ik het goed genoeg. En stuurde de film op.

En met een grote glimlach keek ik terug. Had ik daar nou zo moeilijk over gedaan? Had ik daar nou als een berg tegenop gekeken? Ik realiseerde mij dat ik in ieder geval patronen had doorbroken. Een nieuwe film maken zou eenvoudiger gaan.

Hoe het reflectieproces toepassen?

Je kunt het reflectieproces toepassen voor het:

1. Nemen van een bewust(er) besluit in een specifieke situatie
2. Achterhalen van je patronen in je gedachten en emoties, en die transformeren
3. Vergroten van inzicht in je EXP en daar meer bewust mee omgaan
4. Vergroten van je bewustzijn in de bepalende COPs in je leven en kiezen hoe leidend ze te houden

Het reflectieproces kan je vooral zelf doen. Het is van belang om daar mee te beginnen of door te gaan. Hoe grote je vaardigheid hierin, hoe eenvoudiger het wordt. Hoe meer mogelijkheid je hebt om het op elk moment in elke situatie te kunnen doen. Dat maakt je krachtiger en effectiever.

Een coach kan je helpen om het reflectieproces op te starten en te versterken. De hulp van een coach is waardevol vooral als je wilt kijken naar de grote lijnen in je leven. Deze zijn vaak gekoppeld aan je EXP en je COPs. Doorbraken door transformatie daarvan zijn vaak zeer waardevol. En begeleiding daarin brengt je vaak heel veel.

Hoe doorbraken verder te versnellen?

Tips voor het maken van doorbraken in je groei, door het herkennen, erkennen, accepteren en loslaten van belemmeringen:

- Ontdekken van je onbewuste COPs voor vergroting van je bewustzijn
- Reflecteren op het verhaal van je leven om meer te ontdekken
- Onderkennen van je kwaliteiten, valkuilen, uitdagingen en allergieën
- Ontwikkelen van reflectie en ontwikkelvaardigheden
- Doorbreken van je COPs en versterken van helpende overtuigingen
- Behouden van continue ORDE in je leven om te blijven groeien
- Groeien in moed om iets anders te doen dan je deed

Als je durft groeit je moed, als je twijfel groet je angst! - Gandhi

Bedenk dat het voor iedereen normaal gesproken gemakkelijker is te blijven doen wat je altijd deed. Het vergt moed, durf en lef om wat anders te doen, zonder te weten wat de uitkomst is. Je moed creëert de ruimte om wat anders toe doen. Met je moed groeit ook je zelfvertrouwen.

Dr.ir. Reynold A. Chandansingh

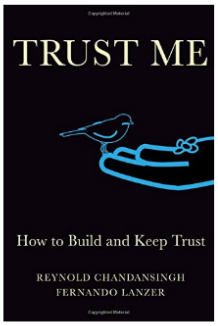
"Mensen kunnen vaak meer dan ze denken."

"Omdat ze meer zijn dan ze te denken te zijn."

Reynold Chandansingh werkt als De Wagenmenner samen met opdrachtgevers gepassioneerd aan een duurzame, strategische gedragsontwikkeling van individuen, teams en organisaties. Wij begeleiden directeuren, ondernemers, managers en professionals in ontwikkelen van "gebundelde kracht" door verbinden: van strategie en gedrag, van persoonlijke, team en organisatie ontwikkeling, van (persoonlijk) leiderschap en organisatiecultuur en van zijn, denken en doen! Ondernemingen maken doorbraken in effectiever, succesvoller en zinvoller bezig zijn door creatie-, innovatie-, daad- en realisatiekrachtig gedrag (boosting effectiveness). Daarmee werken wij mee aan zowel het rendement op korte termijn als de vitaliteit van de organisaties op lange termijn.

De Wagenmenner is een katalysator voor positief-constructieve ontwikkeling, regisseur van belevenissen en storyteller. Wij hebben een holistische manier van kijken en bieden een verrassend breed spectrum aan perspectieven. Onze aanpak focust op de meerwaarde van beleven, ervaren en reflecteren, naast toepassen van modellen en technieken. Wij faciliteren ontwikkelend werken en werkend ontwikkelen Creatief gebruik van diverse werk- en spelvormen, video/muziek fragmenten, oefeningen en instrumenten zijn kenmerkend. Wij zijn verrassend plezierig, respectvol en confronterend; met veel humor en plezier in de samenwerking.

Titel: TRUST ME, How to build and keep trust



Auteur: Reynold Chandansingh en Fernando Lanzer
Paperback | 235 pagina's, | $20.00
eBook| 269 pagina's, | $18.04
A Surinam Gandhian and a Brazilian Gaucho meet in Amsterdam to discuss trust. Reynold was born in Surinam in an Indian family and moved to Amsterdam in 1979. Fernando was born and raised in Brazil, lived for a few years in the US, and eventually relocated to Amsterdam in 2003. They both have worked for many years in different multinational organizations, and have become independent consultants, facilitators and coaches for more than ten years. Their clash of ideas, their divergences and convergences provide a rich and inspiring setting that provokes and delights our hearts and souls.
Join the conversation and you will not regret it. Trust me.
Koop het boek op Amazon >
Koop het eBook op Amazon >

Titel: Succesfactoren voor Samenwerking

Auteur: Dr. Ir. Reynold Chandansingh
Paperback | 72 pagina's | € 14,95 | eBook € 11,95
Anders kijken naar werken in teams biedt handvatten om met het team anders aan de slag te gaan. Andere dingen doen en dingen anders doen om ander resultaat te krijgen. Dit boek biedt je als leider inspiratie om krachtiger te acteren voor een beter resultaat voor zowel het team als voor jezelf. Om situationeel om te gaan met de uitdagingen, die gepaard gaan met teamwerk. Om coöperatief en betekenisvol samen te werken met je team om aansprekende doelen te realiseren. Om je eigen talenten toe te passen, je eigen doelen te realiseren en zelf te groeien in het teamwerk.
Koop het boek op Boekenbestellen.nl >
Koop het eBook op Boekenbestellen.nl >

De Wagenmenner – Leadership Academy

"vergroot de effectiviteit van je leiderschap"

Doorbreek je belemmeringen

Vergroot de effectiviteit van je gedrag

We helpen je graag verder

Neem contact met ons op

Schrijf je in voor onze webinar

GET IN TOUCH

DE WAGENMENNER B.V.

Dr.ir. Reynold A. Chandansingh

M +316 42024161, T +31 299 472965

Amazonelaan 28, 1448 TN Purmerend

reynold@dewagenmenner.nl

www.dewagenmenner.nl